

**PENERAPAN MODEL PENGAWASAN
COOPERATIVE PROFESSIONAL DEVELOPMENT
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) MA'ARIF
NAHDLATUL ULAMA' PORODESO, SEKARAN, LAMONGAN**

SKRIPSI

Oleh:

CHAFIDOTUL BASHOR


(D03216004)



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk

provided by Digital Library of UIN Sunan Ampel

powered by  **CORE**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : CHAFIDOTUL BASHOR
NIM : D03216004
JUDUL : PENERAPAN MODEL PENGAWASAN *COOPERATIVE
PROFESSIONAL DEVELOPMENT* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
IBTIDAYAH (MI) MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA
PORODESO, SEKARAN, LAMONGAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 17 Juni 2020

Pembuat pernyataan

A yellow postage stamp with the text "PETERAI TEMPEL" and "6000" is visible. A black ink signature is written over the stamp.

CHAFIDOTUL BASHOR

(D03216004)

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

NAMA : CHAFIDOTUL BASHOR

NIM : D03216004

JUDUL : PENERAPAN MODEL PENGAWASAN *COOPERATIVE PROFESSIONAL DEVELOPMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAYAH (MI) MA'ARIF NU PORODESO SEKARAN LAMONGAN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya. 17 Juni 2020

Pembimbing I,

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA

NIP.195208121980031006



Dr. Arif Mansyuri, M.Pd

NIP. 197903302014111001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Chafidatul Bashor ini, telah dipertahankan di depan

Tim Penguji.

Skripsi Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Surabaya, 17 Juni 2020

Mengesahkan,

Dekan,



Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag, M.Pd.I

NIP. 196301231993031002

Penguji I,

Dr. Hanun Asrohah, M.Ag

NIP. 197903302014111001

Penguji II,

Ali Mustofa S.Ag, M.Pd

NIP. 197612252005011008

Penguji III,



Prof.Dr.H.Imam Bawani, MA

NIP : 195208121980031006

Penguji IV,



Dr. Arif Mansyuri, M.Pd

NIP. 197903302014111001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UTN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **CHAFIDOTUL BASHOR**
NIM : **D032160004**
Fakultas/Jurusan : **TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM**
E-mail address :

Demi pengemulungan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UTN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PENERAPAN MODEL PENGAWASAN COOPERATIVE PROFESSIONAL
DEVELOPMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH (MI) MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA' PORODESO, SEKARAN,
LAMONGAN**

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UTN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UTN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Juni 2020

Penulis

(Chafidotul Bashor)

ABSTRAK

CHAFIDOTUL BASHOR (D03216004), 2020: *Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan*. Dosen pembimbing I Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA. dan Dosen pembimbing II Dr. Arif Mansyuri, M.Pd.

Penerapan model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru sudah menjadi suatu hal yang penting bagi pengembangan profesi guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan. 2) Kinerja Guru di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan. 3) Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan. Dan 4) Faktor Penghambat Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan sumber data kepala yayasan, kepala madrasah, guru atau tim pengawasan CPD, dan komite madrasah di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan. Peneliti menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis interaktif yang meliputi: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Penerapan model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan, meliputi: Pertama, kebijakan yang mendasari dari Penerapan model pengawasan cooperative professional development di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan meliputi, a.) UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, b.) K13 (Kurikulum 13) dari kementerian pendidikan dan kebudayaan di tahun 2015, dan c.) musyawarah bersama guru, maupun komite Madrasah. Kedua, kinerja guru di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan, mempunyai beberapa indikator, yang meliputi: a.) Mampu membuat Rencana Perangkat Pembelajaran (RPP), b.) Menguasai materi yang diajarkan, c.) Memiliki model atau strategi pada saat mengajar, d.) Memberikan tugas dengan baik kepada siswa, e.) Mampu mengelola kelas yang dihadapi, dan f.) Kemampuan dalam mengadakan evaluasi atau penilaian di dalam pembelajarannya. Ketiga, Penerapan model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan, telah terlaksana pada bulan Januari lalu dan sampai bulan ini masih berjalan dengan baik. Kegiatan dari model pengawasan CPD yakni melalui musyawarah untuk pengembangan profesi guru. Dengan penerapan model pengawasan cooperative professional development yang baik, maka kinerja guru dapat meningkat sesuai tujuan pendidikan di Madrasah. Faktor penghambat Penerapan model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan adalah pembiayaan yang semua keperluannya dilakukan oleh masing-masing guru atau individu guru, kurangnya kepala madrasah dalam memberikan hadiah, tujuannya agar guru semangat dalam mengembangkan keprofesionalisme kinerjanya. Selain itu, model pengawasan CPD semuanya berdampak positif bagi kinerja guru.

kata kunci: Pengawasan, *model cooperative professional development*, kinerja guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iv
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Definisi Konseptual	14
1. Model pengawasan CPD.....	14
2. Kinerja.guru	15
F. Keaslian.Penelitian	16
G. Sistematika.Pembahasan	19
BAB II	21
A. Model pengawasan CPD (<i>cooperative professional development</i>)	21
1. Pengertian model pengawasan <i>cooperative professional development</i>	21
2. Karakteristik pengawasan model <i>cooperative professional development</i>	25

4. Visi, Misi dan Indikator MI Ma'arif NU Porodeso Tahun Pelajaran 2019/2020	48
5. Data Potensi Kelembagaan	50
6. Data Potensi Ketenagaan.....	52
7. Data Potensi Siswa	53
B. Penyajian Data.....	54
1. Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan	55
2. Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan	70
3. Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan	75
4. Faktor Penghambat Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan	83
C. Analisis Data	87
1. Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan	88
2. Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan	93
3. Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan	95
4. Faktor Penghambat Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan.....	97
BAB V.....	99
A. Kesimpulan	99

[illegible]

Pengawasan atau supervisi mempunyai dua istilah salah satunya dari fungsi manajemen, yakni "controlling atau mengendalikan". Ada dua makna yang berbeda dari dua sebutan ini yakni didalam satu sisi berpendapat bahwa makna dan pendekatannya sama. Yang kedua mengatakan bahwa pengawasan ada yang bersifat otoriter atau direktif, sedangkan supervisi bersifat demokratis.

³ Afrizen, Paningkat Siburian, Eka Daryanto, “Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Supervisi Akademik Melalui Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah Metode Monitoring Dan Evaluasi Di Kota Binjai”. *Jurnal Pendidikan dan Kepengawasan*, Vol. 3 No. 2, Oktober 2016, Hal. 79.

dalam pelaksanaan proses pembelajarannya dan peningkatan kualitas profesinya secara efektif.⁴

Dalam Al Quran yang menjadi rujukan tentang supervisi dapat dijelaskan dari (Q.S: Ali Imran Ayat 29) sebagai berikut :

قُلْ إِنْ تَخْشَوْنَ مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْذَوْنَ يَعْلَمُهُ اللَّهُ ^{قُلْ} وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ^{قُلْ} وَاللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya : Katakanlah: "Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu nyatakan, Allah pasti mengetahuinya". Dia mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (Q.S. Ali Imran Ayat 29).

Ayat tersebut menjelaskan tentang Allah SWT mengetahui segala sesuatu terkait dengan makhluk-makhlukNya. Didalam ayat tersebut jugamengimplikasikan kedudukan Allah SWT sebagai Pencipta yang memiliki kekuasaan otoritas tertinggi dan membawahi makhluk ciptaanNya, apabila dihubungkan dengan pengawasan atau supervisi maka menurut Arikunto, yaitu pengawasan atau supervisi hanya dilakukan oleh atasan atau pimpinan tentunya mempunyai otoritas tertinggi terhadap bawahannya dengan mempunyaikonsep yang sama tentang subjek pelaku supervisi atau dapat dikatakan sama-sama dilakukan oleh orang yang

⁴Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*, (Alfabeta. Bandung: 2013).Hal. 1-3.

Perlu diketahui salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan yakni melalui model pengawasan cooperative professional development (CPD) yang diatur langsung oleh pemimpin sekolah itu sendiri. Cooperative professional development (CPD) didefinisikan sebagai kegiatan apapun dimana dua atau lebih guru bekerja bersama menggunakan metode dan struktur untuk meningkatkan professional mereka sendiri.⁶ Di dalam buku karangan masaong terdapat 4 model pengawasan. Salah satu model yang diambil dari buku karangan masaong yakni model CPD (Cooperative Professional Development atau bisa dikatakan “Model Pengembangan”, untuk merespon berbagai kebutuhan guru dalam memahami dan menyelesaikan permasalahan mereka, utamanya dalam peningkatan professional dalam proses pembelajaran adalah pendekatan CPD. Penerapan Model CPD ini guru dapat membentuk kerja sama sendiri dalam pengembangan professional yang sesuai dengan lingkungan dan budaya sekolah atau madrasah. Sehingga dengan pendekatan CPD guru lebih terbantu dalam pengembangan professional dengan kerja dua orang guru atau lebih guru yang setuju bekerja sama dalam menumbuhkan keprofesionalan masing-masing.

⁶ JaewooChoi, Woonsun Kang. “Sustainability of Cooperative Professional Development: Focused on Teachers’ Efficacy”. January 2019. Hal. 2.

Ayat yang menjadi rujukan kinerja itu adalah surat At-Taubah ayat 105.

Artinya : Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib

⁸Eddy Khairuddin. “*Supervisi Akademik, Motivation, Willingness, Commitment dan Kinerja Guru*”. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Vol. 12, No. 1, 2017. Hal. 14.

Pada dasarnya kualifikasi akademik yang diandaikan untuk seorang guru adalah dia harus memiliki gelar pendidikan sarjana atau diploma 4 (empat) minimal.⁹ Dikarenakan seorang gurusangat berpengaruh dalam proses pengembangan potensi siswa. Jika guru tersebut tidak memiliki gelar pendidikan, maka proses untuk mendidik potensi siswa semakin menurun, dapat dipastikan bahwa guru gagal dalam mendidik siswa. Hal ini dapat dijelaskan bahwa guru adalah pendidik atau tokoh yang paling banyak berinteraksi langsung dengan muridnya. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Oleh karena itu guru harus professional dan berkompeten guna meningkatkan kualitas pendidikan. Apabila guru belum siap atau bisa dikatakan kurang siap dalam memberikan penyampaian terhadap siswa pada proses pembelajaran, kinerjanya kurang baik sehinggapotensi siswa dalam menerima ilmu pengetahuan akan menjadi rendah.

Guru adalah seorang tenaga pendidik yang profesional sehingga mempunyai tugas, fungsi, serta peran penting dalam mencerdaskan kehidupan suatu bangsa. Untuk menjadi seorang guru harus mempunyai potensi yang memadai, potensi yang dimiliki oleh seorang guru itu

⁹Amiartuti Kusumaningtyas , Endang Setyawati. “Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya”. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*.Vol.4, No.2, June 2015. Hal. 77.

¹⁰Mulyasa, “*Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru 2013*”, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), Hal. 95.

¹¹ Wina Sanjaya, *“Perencanaan & Desain Sistem Pembelajaran”*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cet 6 , Tahun 2013). Hal. 27.

¹² Eddy Khairuddin. “Supervisi Akademik, Motivation, Willingness, Commitment dan Kinerja Guru”. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Vol. 12, No. 1, 2017. Hal. 14.

Melihat fakta yang ada di Indonesia bahwapotensi guru masih kurang. Hal ini dapatdibuktikan bahwa banyaknyaguru yang tidak disiplin, dalam artian sering terlambat masuk ke sekolah, banyak guru yang sulitmemahami siswa dalam penjelasan materi, banyak guru yang hanya menekankan siswa untukmencatat saja, masih banyak guru yang metode pembelajarannyasangat monoton sehinggatidak ada pengembangan dalam pembelajaran, banyak guru yang belum selesai atau belummenempuh pendidikan S1dan masih banyak persoalan-persoalan lain. Kemampuan guru yang ada di Indonesiauntuk mengembangkan profesinya juga masih dikatakan rendah. Masih banyakguru yang kurang memperlihatkan kemampuannya dalam mengajar, dan masih kurangnya pengembangan guru dalam meningkatkan potensinya dalam organisasi melalui KKG(Kelompok Kerja Guru) danMGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan kurangnyapengembangan guru dan peningkatan keperibadian guru (motivasi berprestasi) seperti melakukan penelitian dilapangan.

[illegible]

Menurut teori Suhardiman mengatakan bahwa kepala sekolah yang berkompetenlah yang akan memiliki kinerja baik. Berikut ini merupakan ciri-ciri dari kepala sekolah supaya mempunyai kinerja yang baik yaitu mampu menjadikan sekolah atau madrasah menjadi lebih efektif. Kepala sekolah atau madrasah yang berkualitas dan mempunyai potensi yang baik, akan sanggup melakukan segala pembinaan kepada guru supaya guru dapat meningkatkan profesionalismenya.

Dalam meningkatkan kinerja guru maka dibutuhkan solusi yang tepat agar visi dan misi sekolah bisa tercapai. Salah satu madrasah yang menarik untuk diteliti yakni di MI Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan. Meskipun banyak permasalahan-permasalahan yang ada di dalam madrasah ini seperti halnya guru kurang disiplin, sering terlambat, kurang profesional dalam mendidik siswa, kurangnya pengetahuan dalam teknologi, akan tetapi semangat untuk mencapai tujuan pendidikan yakni mencerdaskan kehidupan bangsa tidak kalah dengan madrasah negeri.

[illegible]

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma’arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan”.

Dilihat dari latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- [illegible]

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan penerapanmodel pengawasan cooperative professional development di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan.
2. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan meningkatkan kinerja guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan.
3. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan penerapan model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan.
4. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan faktor penghambat penerapanmodel pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan.

1. Manfaat Teoritis

- ## 2. Manfaat Praktis

[illegible]

E. Definisi Konseptual

1. Model pengawasan CPD

¹⁶ JaewooChoi, Woonsun Kang. “Sustainability of Cooperative Professional Development: Focused on Teachers’ Efficacy”. January 2019.Hal. 2.

2. Kinerja guru

Kinerja ialah hasil pencapaian kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang sudah diberikan oleh atasan. Kemudian guru dapat diartikan sebagai seorang pendidik dan memiliki jabatan profesional dalam pembelajaran di mana guru diharuskan untuk semaksimal mungkin dalam menjalankan profesinya dengan baik.¹⁷ Prawisentono Suyadi berpendapat kinerja guru merupakan hasil pencapaian kerja oleh individu atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan berupaya untuk membentuk tercapainya visi, misi, dan tujuan dari organisasi secara legal, atau

[illegible]

Metode penelitian yang digunakan yakni jenis penelitian kuantitatif. Dalam pengumpulan data penelitian kuantitatif ini yakni melalui angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan metode penelitian yang akan peneliti lakukan yakni menggunakan metode penelitian dengan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam pengumpulan data penelitian kualitatif ini yakni melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Lokasi penelitian Timor Laga Feriyanto berlokasi di Kecamatan Bambanglipuro Kabupaten Bantul, sedangkan penelitian ini berlokasi di Mi Ma'arif NU Porodeso Kabupaten Lamongan.

- [illegible]

Metode penelitian yang digunakan yakni jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam pengumpulan data penelitian kualitatif ini yakni melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian Kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Lokasi penelitian Mohammad Yusrus Sana berlokasi di Smp Nu Putri Nawa Kartika Kabupaten Kudus.Sedangkan penelitian ini berlokasi di Mi Ma'arif NU Porodeso Kabupaten Lamongan.

3. Yulin Hidin (2012) dengan judul “Penerapan Model Cooperative Professional Development (CPD) Dalam Pelaksanaan Supervisi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Gorontalo”. penelitiannya membahas tentang penerapan model cooperative professional development (CPD) dalam Pelaksanaan Supervisi. Sedangkan penelitian ini membahas tentang penerapan model pengawasan cooperative profesional development (CPD) dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian Yulin Hidin berfokus pada Pelaksanaan Supervisi model cooperative professional development, sedangkan penelitian ini berfokus pada model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru.

Lokasi penelitian Yulin Hidin berlokasi di Smk Negeri 2 Gorontalo, sedangkan penelitian ini berlokasi di Mi Ma'arif NU Porodeso Kabupaten Lamongan.

Untuk dapat mengetahui gambaran yang jelas tentang per
serta memberikan kemudahan dalam pemahaman skripsi yan

BAB I adalah bab pendahuluan yang mencantumkan latar fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian definisi konseptual, dan sistematika pembahasan.

BAB II adalah bab kajian teori yang digunakan dalam penelitian sebagai landasan dalam melakukan penelitian meliputi model pengawasan cooperative professional development (CPD) dan kinerja guru.

BAB III adalah bab metode penelitian yang mencantumkan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, dan pengecekan keabsahan data.

BAB IV adalah bab yang membahas hasil penelitian dan pembahasan. Pada sub bab disini akan membahas mengenai temuan-temuan yang ada di lapangan atau disebut juga laporan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum profil sekolah, penyajian data, dan analisis data mengenai penerapan model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Porodeso Sekaran Lamongan disesuaikan dengan jawaban yang dibutuhkan sebagaimana yang telah tercantum dalam fokus penelitian.

BAB V merupakan bab paling akhir yang berisi penutup yang terdiri atas kesimpulan dari semua pembahasan dan saran dari peneliti kepada lembaga atau sekolah tempat penelitian dilaksanakan.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian model pengawasan *cooperative professional development*

Model pengawasan Cooperative Professional Development (CPD) ini memiliki dua sifat yakni supervisi non hierarkis dan supervisi konvensional. Kegiatan yang dilakukan dari model pengawasan CPD ini yakni melalui kerjasama dalam membentuk kegiatan observasi di setiap kelas, saling memberikan pendapat tentang permasalahan supervisi. Dalam menerapkan model pengawasan ini seharusnya dapat membuat pengaturan dimana guru dapat bekerjasama untuk membicarakan permasalahan yang dihadapinya, kemudian bertukar pendapat, saling membantu dalam mempersiapkan proses pembelajaran, saling bertukar berbagai arahan dan saling mendukung. Bentuk kerjasama dalam pengembangan profesinya akan dinilai

Menurut Allan Ghatttron yang dikutip dalam buku karangan Imron, mengajukan bahwa model supervisi ini merupakan bentuk dari kerja samapengembangan profesi dalam mensupervisi guru. Guru memerankan model ini secara kolegial bersepakat untuk menumbuhkan bentuk kerja sama dalam meningkatkan potensi atau kemampuan profesionalnya. Point utama dari model ini adalah MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan KKG (Kelompok Kerja Guru).²⁰ Allan Glatthron juga mengatakan program dari Model pengawasan CPD(Cooperative Professional Development) ini dapat berjalan dengan baik, ketika: 1.kuatnya kepemimpinan yang dimiliki (strong leadership) untuk mengkoordinasikan dan memantau pelaksanaan program, mengembangkan norma-norma sistem kepemimpinannya,menentikan kemudian mengimplementasikan tipe-tipe kooperasi dan kolaborasi, dan memberi hadiah atau penghargaan (reward) atas usaha kooperasi dan kolaborasi guru 2) Adanya suasana keterbukaan dan kepercayaan antara kepala sekolah (pemimpin) dengan guru.²¹

²¹Ibid., Hal. 85.

- a. Memperbolehkan guru untuk ikut serta dalam menemukan siapa yang akan diajak bekerja sama dalam menentukan profesionalnya.
- b. Yang menjadi penanggung jawab terakhir dalam membentuk tim *Cooperative Profesional Development* ini adalah kepala sekolah.
- c. Model pengawasan ini mempunyai struktur yang bersifat formal, terutama dalam hal memelihara catatan tentang penerapan model ini dan waktu yang tepat untuk menerapkan model ini serta memberikan deskripsi umum tentang kegiatan model pengawasan CPD. Catatan tersebut bersifat laporan tahunan kepala sekolah atau pengawas sekolah.
- d. Untuk menerapkan model pengawasan CPD ini agar model ini berfungsi setiap saat maka Kepala sekolah atau pengawas sekolah diwajibkan memberikan sumber-sumber yang dibutuhkan dan dukungan dari administrasi yang memungkinkan tim dari model CPD.
- e. Informasi tentang hasil-hasil dari kerjasama tim dalam pembelajaran kepala sekolah atau pengawas sekolah tidak

a. Guru diberikan hak untuk mencari teman yang akan diajak untuk bekerjasama dalam mengembangkan profesionalnya.

b. Penanggungjawab paling utama dalam membentuk tim dari model CPD ini adalah kepala sekolah atau pengawas sekolah.

c. Bentuk dari kerjasama pengembangan profesional (CPD) ini harus jelas dan bersifat formal. Dokumen pelaporan berupa catatan harus tercatat dan disimpan dengan rapi guna untuk dijadikan laporan tahunan kepada tim kepala sekolah atau supervisor tentang perkembangan guru dalam kemampuan profesionalnya oleh anggota tim CPD.

d. Agar tim dapat berfungsi secara efektif maka kepala sekolah atau supervisor memfasilitasi dengan mendistribusikan sumber daya yang diperlukan.

e. Informasi tentang semua hasil kerja tim dalam proses pembelajaran tidak perlu diterima oleh kepala sekolah atau supervisor, jika belum perlu dievaluasi. Maka dokumentasi disetiap guru akan tetap disimpan oleh tim CPD.

- Pengawasan model CPD ini memformulasikan segala aktivitas guru secara informal dapat mendiskusikan permasalahan dalam pembelajaran yang mereka hadapi, kemudian saling bertukar pendapat, saling membantu dalam mempersiapkan segala proses dari pembelajaran, saling bertukar berbagai arahan dan saling mendukung. Model ini tidak dilakukan pada kunjungan tiap kelas (observasi) saja, akan tetapi kegiatan seperti seminar, diskusi, workshop dll juga merupakan bentuk dari model ini. Oleh karena itu, manajemen yang efektif atau yang baik sangat diperlukan bagi model

CPD ini yang dipimpin oleh kepala sekolah atau pengawas
darikerjasama yang tinggi bagi seluruh anggotanya.²³

B. Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja guru

Performance merupakan terjemahan dalam bahasa Inggris yang berarti kinerja. Secara etimologis, Performance bersumber dari kata “to perform” dengan artian menampilkan atau melaksanakan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sudah diberikan secara kualitas dan kuantitas.²⁴ Menurut Pariata Westra, Performance diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan.²⁵ Menurut August W. Smith, kinerja adalah suatu proses atau hasil yang dicapai dan yang dilakukan oleh seseorang.²⁶

²³Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Hal. 51-52.

²⁴ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009). Hal 67.

²⁵Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan* (PT. Refika Aditia. Kelapa Gunung: 2010). Hal 145.

²⁶ Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*(PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013), 50.

Kinerja guru ialah hasil pencapaian seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan secara kualitas dan kuantitas meliputi penyusunan program dalam pembelajaran, pelaksanaan program dalam pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan analisis evaluasi pembelajaran.

Menurut literatur dan rekomendasi Hay Group bahwa kinerja guru membaik ketika dilihat dari kondisi sebagai berikut:

²⁸Abd. Madjid, “*Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*”,(Samudra Biru. Yogyakarta: 2016).Hal. 11.

- a. Peluang untuk refleksi diri dan penetapan tujuan guru.
- b. Pengamatan kelas reguler dan pemberian umpan balik yang konstruktif dari para pemimpin sekolah atau manajer dan teman sebaya.
- c. Umpan balik yang sering tentang kinerja kelas sebagai dialog yang berkelanjutan bukan diskusi tahunan.
- d. Membayangi, melatih dan membimbing dari rekan dan pemimpin.
- e. Peluang untuk berkontribusi dan terlibat dalam kerja tim, kolaborasi dan pembelajaran aksi dengan guru lain.²⁹

Berikut ini merupakan aktivitas atau perilaku guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjadi tanggung jawabnya:

- Menyusun program pengajaran atau rencana kegiatan belajar mengajar semester atau per tahun.
- Merencanakan program pembelajaran.
- Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahun.
- Mengisi daftar hadir siswa.
- Melakukan analisis hasil belajar siswa.
- Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan kepada siswa yang remidi.

²⁹Kerry Elliott. "Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development". *Australian Journal of Teacher Education*. Vol. 40, No. 9, September 2015. Hal. 107

Dalam hal ini kinerja guru tidak terlepas dari indikator kinerja guru. Berikut ini dijelaskan tentang indikator kinerja guru. Menurut Uno dan Lamatenggo menggagas lima indikator-indikator kinerja guru. Berikut ini merupakan lima indikator kinerja guru:

- ³⁰ Ibid. hal. 96

[illegible]

1) Perencanaan program pembelajaran

[illegible]

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran dikelas

a) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

[illegible]

b) Penggunaan Metode Pembelajaran

3) Evaluasi dalam kegiatan

Kegiatan evaluasi hasil belajar yang dimaksud adalah menyusun alat-alat untuk evaluasi. Alat-alat evaluasi ini meliputi tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan yang mencakupi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Seorang guru dapat menggunakan alat evaluasi atau alat tes tersebut sesuai dengan materi yang sudah diajarkan.

[illegible]

yakni “Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.³³

Dengan mengutip pemikiran Heller, dikemukakan pula keterkaitan model pengawasan *Cooperative Profesional Development* (CPD) dengan kinerja guru, yakni:

1. Sebagai fasilitas bagi guru untuk saling mengetahui pekerjaan maupun kinerja guru-guru lainnya.
2. Mempermudah guru untuk memberikan suatu mekanisme dalam berkomunikasi tentang belajar dan pembelajaran masing-masing.
3. Kegiatan yang bersifat berkelanjutan akan dapat meningkatkan motivasi belajar bagi guru.
4. Memberikan interaksi intelektual seperti saling menerima dan saling memberikan informasi terkait dengan pengetahuan dan teknologi.
5. Melalui model pengawasan CPD dapat menimbulkan kesan seperti upaya dalam perbaikan perilaku inovatif, disiplin, dan mengontrol diri dalam pelaksanaan tugas-tugas mengajar.
6. Dapat mempercayai guru lain untuk dijadikan sebagai sumber ide-ide baru untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi.³⁶

[illegible]

1. Perbedaan antara pengalaman atau kemampuan guru dan status sosial individu dari guru.

2. Model pengawasan CPD membutuhkan kemampuan manajerial yang tinggi karena dalam melaksanakan kegiatan cukup menyita waktu.

- Dalam hal ini mengharuskan kesadaran yang tinggi bagi setiap guru mengenai pentingnya belajar dan pentingnya pengembangan profesi sebagai guru.³⁷

[illegible]

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

³⁸ Imam Bawani. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam* (Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016), Hal. 36.

1. Sumber Data Primer

2. Sumber Data Skunder

[illegible]

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dari lapangan, penulis menggunakan metode penelitian lapangan yakni merumuskan gagasan dan topik terlebih dahulu, selanjutnya peneliti menetapkan letak lokasi untuk dijadikan tempat penelitian dan yang terakhir peneliti melakukan penelitian di lokasi yang telah ditetapkan.

Dalam metode pengumpulan data, penulis menggunakan tiga carayang dilakukan dalam penelitian iniyakni menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode wawancara dilakukan dengan sumber informasi dari kepala yayasan, kepala madrasah, komite madrasah, dan para guru yang menjadi tim CPD di MI Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan. Metode observasi yang dilakukan dengan cara melihat keadaan secara langsung penerapanmodel pengawasan cooperative professional development yang ada di MI Ma'arif Nu Porodeso Lamongan. Sedangkan dokumentasi dilakukan melalui dokumen yang berhubungan dengan penerapan model pengawasan cooperative professional development yang ada di MI Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan.

1. Reduksi Data (*Reduksi Data*)

2. Penyajian Data (*Data Display*)

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Verification*)

[illegible]

c. Triangulasi Waktu

2. Referensi

[illegible]

BAB IV

PAPARAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Lokasi

1. Identitas Madrasah

- a. Nama MI : MI MA'ARIF NU PORODESO
- b. NSM : 111235240183
- c. NPSN : 60718756
- d. Status Madrasah : Terakreditasi B
- e. Tanggal Berdiri : 18 Juli 1966
- f. Badan Pendiri : LP. MA'ARIF NU
- g. Nomor SK : B 2080881
- h. Alamat Madrasah : Ds. Porodeso Kec. Sekaran Kab. Lamongan

2. Sejarah singkat berdirinya Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan

Berdirinya Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan didorong oleh keinginan yang kuat dari masyarakat Porodeso yang dipelopori oleh tokoh-tokoh agama dan tokoh masyarakat. Porodeoso merupakan desa terpencil pada waktu itu yang Penduduknya sangat membutuhkan sekolah dengan pondasi agama yang sangat kuat, sehingga pada tahun 1966 dengan bantuan pendidik dan tokoh-tokoh masyarakat berdirilah

“Terwujudnya MI Ma’arif NU yang berkualitas, bernafaskan islam ahlusunnah waljama’ah, kokoh dalam moral dan perjuangan, handal dalam keilmuan dan kecerdasan serta unggul dalam pengabdian dan prestasi”

b. Misi Madrasah

- 1) Melakukan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah.

- ### c. Indikator Keberhasilan Madrasah

- Mampu bersaing dalam prestasi nilai akademik
- Mampu bersaing dalam memasuki sekolah SMP Negeri atau MTs negeri
- Mampu bersaing dalam kegiatan Ekstra Olahraga maupun seni baca Alqu'an (MTQ)
- Mampu menunjukkan prestasi dalam berkreaitifitas
- Mampu menunjukkan kedisiplinan dalam berbagai kegiatan
- Mampu menunjukkan dalam aktifitas spiritual dan sosial kemasyarakatan

- a. Nama Madrasah : MI Ma'arif NU Porodeso
- b. Nomor Statistik : 111235240183
- c. Alamat : Jl. Kyai Bawono No. 179 Ds.
Porodeso Kec. Sekaran Kab. Lamongan 62261
Hp. 082 142 562 029
- d. Tahun Berdiri, Tahun Terakhir Akreditasi, Nilai yang
Diperoleh
- 1) Tanggal, Tahun Berdiri : 18 Juli 1966
- 2) Tanggal, Tahun Terakhir Akreditasi : 03 November 2017
- 3) Nilai yang diperoleh : 88 (Terakreditasi B)
- 4) Tahun Terakhir Akreditasi : 2019/2020
- e. Kondisi Sarana Prasarana Madrasah
- 1) Tanah luas : 1600 m²
- 2) Status Tanah : Hak Milik
- 3) Ruangan/Fasilitas

No	Nama Barang	Milik			Jumlah	Keterangan
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat		
1	Ruang Kelas	6	-	-	6	
2	Ruang	1			1	

	Perpustakaan					
3	Laboratorium IPA	-	-	-	0	
4	Ruang Kepala Sekolah	1	-	-	1	
5	Ruang Guru	1	-	-	1	
6	Ruang Komputer	-	-	-	0	
7	Mushola	-	-	-	0	
8	Ruang Kesehatan (UKS)	1	-	-	1	
9	Kamar Mandi / WC Guru	1	-	-	1	
10	Kamar Mandi / WC Siswa	1	-	-	1	
11	Gudang	-	-	-	0	
12	Aula/serba guna	1	-	-	1	
13	Tempat Bermain / Tempat Olahraga	1	-	-	1	
14	Kantin	1	-	-	1	
15	Koperasi	1	-	-	1	
16	Koleksi buku	120	70	540	730	

b. Data Prestasi Siswa MI Ma'arif NU Porodeso Tahun Pelajaran 2019/2020

- 1) Juara 1 lomba MTQ kategori Pi tingkat Kecamatan Sekaran
- 2) Juara 2 KSM mata pelajaran Matematika tingkat Kecamatan Sekaran

Setelah peneliti mengadakan penelitian secara langsung, yaitu turun lapangan dengan metode daring akibat adanya corona dan psbb di tiap daerah dan secara penuh memperhatikan fakta-fakta yang berkaitan

Model pengawasan cooperative professional development (CPD) telah dikemukakan pada pembahasan terdahulu merupakan model yang sangat baik untuk diselenggarakan dalam sebuah pengawasan yang dipimpin langsung oleh kepala madrasah lembaga pendidikan.

[illegible]

- b. Adanya suasana keterbukaan dan kepercayaan antara kepala sekolah (pemimpin) dengan guru.⁴²

Model pengawasan CPD ini sangat baik diterapkan pada lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan yang berlabel swasta. Model ini dapat menentukan kualitas-kualitas keprofesionalisme dari masing-masing guru, selain itu model CPD dapat membentuk pengalaman untuk berkomunikasi dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik wawancara ke beberapa narasumber atau informanyang menyebutkan bahwa model pengawasan cooperative professional development merupakan sebuah model yang dipimpin langsung oleh kepala madrasah dengan melalui kerjasama antara tim CPD atau guru lainnya guna untuk meningkatkan profesionalisme kinerja pada guru. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Syahroni selaku Kepala Madrasah, sebagai berikut:

“Model pengawasan cooperative professional development (CPD) merupakan model yang sangat baik diterapkan, karena model ini merupakan kerjasama kepala madrasah dengan guru yang ditunjuk untuk diajak bekerjasama dalam berpartisipasi menerapkan model ini

⁴²Ibid., Hal. 85.

untuk mengembangkan profesionalismenya masing-masing.”
(W/Syahroni, S.Ag/KM/Daring 2/ 3-05-2020)⁴³

“Setelah mendengar dan diajak musyawarah dalam forum oleh kepala madrasah, saya sangat setuju dan sangat mendukung, karena dengan adanya model CPD ini tingkat keprofesional kinerja guru semakin berkembang terus menerus.” (W/Abu Amar/ KY/ Daring 1/ 3-05-2020)⁴⁵

“Sangat setuju, karena model ini sangat penting bagi kami untuk mengukur tingkat kemampuan dan keprofesionalan kami, dan dengan adanya model ini kami dapat bekerjasama dan saling tukar pendapat

[illegible]

Menurut data diatas menunjukkan bahwa guru antusias menerima model ini untuk diterapkan dilembaga, karena dengan adanya model ini guru tersebut merasa ringan dalam mengelola pembelajaran yang sesuai dengan keinginan madrasahny agar madrasah semakin berkembang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan. Dalam hal ini komite madrasah juga berpendapat dan setuju dengan adanya model pengawasan CPD ini. Berikut ini merupakan pernyataan dari Bapak H. Abdul Hadi yang menjabat sebagai komite madrasah:

“Pendapat saya mengenai penerapan model CPD ini di Mi Ma’arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan sangat layak untuk diterapkan dan saya sangat setuju dengan adanya model ini, karena madrasah kami juga berlabel swasta, jadi dalam meningkatkan kinerja guru juga harus lebih optimal, agar sesuatu yang diharapkan dapat tercapai sesuai tujuan bersama.” (W/Abdul Hadi/ KM (Komite Madrasah)/ 3/ 7-05-2020)⁴⁷

⁴⁷Hasil wawancara dengan H. Abdul Hadi., Komite Madrasah, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Kamis, 07 Mei 2020 pukul: 20.10.

“Tugas saya dalam berkontribusi untuk penerapan model ini yaitu melaksanakan kegiatan pengawasan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang sesuai dengan pengawasan model CPD.” (W/Abdul Hadi/ KM (Komite Madrasah)/ 3/ 7-05-2020)⁴⁸

Dalam hal ini untuk membahas lebih lanjut terkait Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development ini dengan menghubungkan bukti-bukti mengenai sejarah, manfaat, dan langkah-langkah yang ada di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan.

[illegible]

“Sejarah penerapan CPD ini sejak adanya keinginan untuk mengembangkan keprofesian guru yang menunjukkan bahwa seorang guru itu dikatakan baik tidak hanya dilihat dari gelar yang diperoleh maupun sertifikatnya, akan tetapi dilihat dari pengalaman mengajarnya, yang dimaksud dari pengalaman belajar yakni tidak hanya menetap pada satu sekolah, akan tetapi mengajar disekolah lainnya, hal ini dapat membuat salah satu guru tersebut mempunyai pengalaman dari lembaga lain kemudian pengalaman tersebut dijadikan sebuah tujuan untuk mengembangkan profesinya dengan mengedepankan musyawarah atau bekerjasama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan bersama.” (W/Syahroni, S.Ag/ KM/ Daring 2/ 3-05-2020)⁴⁹

⁴⁹Hasil wawancara dengan bapak Syahroni S.Ag., kepala madrasah, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 15.30.

“Alasan saya mengambil model tersebut karena model CPD hanya dilakukan oleh suatu lembaga yang dipimpin langsung oleh kepala madrasah serta dapat menumbuhkan jiwa profesionalisme dalam mengembangkan pendidikan dan juga mampu mengedepankan kerjasama antar sesama guru dengan tujuan untuk menjadi Madrasah yang lebih unggul.” (W/Syahroni, S.Ag/ KM/ Daring 2/ 3-05-2020)⁵⁰

Dalam hal ini menurut jawaban kepala madrasah terkait alasannya dalam mengambil model pengawasan CPD tersebut dengan maksud untuk memajukan madrasah supaya lebih unggul dalam bersaing didalam pendidikan. Karena madrasah ini letaknya diperdesaan yang jangkauannya sulit untuk berkembang, mungkin dengan model pengawasan CPD ini merupakan solusi dari kepala madrasah untuk menjadi pemimpin yang berkualitas dengan perubahan yang maksimal. Adapun manfaat dari penerapan model pengawasan CPD

[illegible]

“Manfaatnya sangat bagus sekali, karna dengan adanya CPD ini secara tidak langsung mampu membentuk karakter dari pribadi guru, kemudian tenaga penidikan yang ada di Madrasah kami juga terbentuk karakter yang bisa diandalkan seperti tingkat kejujurannya tinggi atas tugas pokok, fungsinya, serta tanggungjawab dalam mengembangkan profesionalisme pendidikan di Madrasah kami.”(W/Syahroni, S.Ag/KM/ Daring 2/ 3-05-2020)⁵¹

Adapun hasil yang dapat diketahui setelah menerapkan adanya model pengawasan CPD ini, yakni menurut jawaban dari Bapak kepala madrasah dengan pernyataan sebagai berikut:

⁵¹Hasil wawancara dengan bapak Syahroni S.Ag., kepala madrasah, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 15.30.

Data diatas menunjukkan bahwa perkembangan kinerja guru setelah menerapkan model pengawasan CPD ini semakin meningkat, yang awalnya guru mempunyai pengalaman rendah, serta pengetahuan yang kurang maksimal, kini semua guru mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang sama, dalam artian strategi dan metode pembelajarannya disama ratakan.

- a. Merekrut SDM yang handal dalam mengerjakan tugas pokok, fungsi serta tanggungjawab masing-masing guru maupun tenaga pendidikan lainnya;

[illegible]

- b. Membuat rencana kerja;
 - c. Membangun profesionalisme,
 - d. Membentuk budaya kerja yang baik,
 - e. Memberikan contoh yang nyata; dan
 - f. Interaksi yang baik atau komunikasi timbal balik yang dilakukan secara terus menerus.
- (W/Syahroni, S.Ag/ KM/ Daring 2/ 3-05-2020)⁵⁵

Data diatas menunjukkan bahwa langkah-langkah yang dibuat oleh kepala madrasah sangat strategik dan cerdas dalam meningkatkan madrasah nya dengan menerapkan model pengawasan CPD tersebut. Kemudian setelah kepala madrasah menjawab pertanyaan tentang langkah-langkah pembentukan model pengawasan CPD, kepala madrasah mengagas tentang kebijakan apa saja yang mendasari penggunaan dari model pengawasan CPD ini, yakni sebagai berikut:

“Kebijakan yang mendasari penggunaan model pengawasn CPD ini tidak terlepas dari UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, K13 (Kurikulum 13) dari kementrian pendidikan dan kebudayaan di tahun 2015, dan musyawarah bersama guru, komite Madrasah untuk mensepakati model CPD diterapkan sebagai

⁵⁵Hasil wawancara dengan bapak Syahroni S.Ag., kepala madrasah, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 15.30.

Dengan hal yang disampaikan oleh kepala madrasah diatas tentang kebijakan yang mendasari penggunaan model pengawasan CPD tetap melihat adanya Undang-undang yang ditetapkan dan mengarah pada kurikulum 13 serta aturan dari kementrian pendidikan dan kebudayaan, hal ini sangat dapat dikatakan bahwa model CPD ini layak untuk digunakan, karena dengan kebijakan-kebijakan yang mendasari tersebut. Setelah itu pembahasan selanjutnya mengenai sejak kapan dan berapa tahun sekali pergantian tim pengawasan CPD. Menurut ungkapan dari Bapak Syahroni selaku kepala madrasah atau selaku orang yang membuat model pengawasan CPD bahwa sejak kapan model pengawasan CPD ini diterapkan, yakni sebagai berikut:

“Sejak adanya kepemimpinan dari Kepala Madrasah yang terdahulu, namun model ini terorganisir dan baru bisa dijalankan tertib sesuai perencanaan yakni dengan kepemimpinan Kepala Madrasah yang sekarang ini yakni saya sendiri atau bapak Syahroni S. Ag yang notabennya baru menjabat pada bulan januari tahun 2020 kemarin.”
(W/Syahroni, S.Ag/ KM/ Daring 2/ 3-05-2020)⁵⁷

⁵⁶Hasil wawancara dengan bapak Syahroni S.Ag., kepala madrasah, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 15.30.

⁵⁷Hasil wawancara dengan bapak Syahroni S.Ag., kepala madrasah, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 15.30.

“Dari model pengawasan CPD ini sebenarnya tidak ada aturan baku dengan maksud melihat kondisi di lapangan jika anggota atau tim CPD atau struktur CPD menjalankan tugas sebagai peranan dalam model ini dengan baik tanpa ada cacat atau buruk dari kinerjanya, secara otomatis tidak ada pergantian tim CPD atau Struktur CPD di Madrasah kami” (W/Syahroni, S.Ag/ KM/ Daring 2/ 3-05-2020)⁵⁸

⁵⁸Hasil wawancara dengan bapak Syahroni S.Ag., kepala madrasah, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 15.30.

2. Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan

“Menurut saya kinerja guru adalah hasil capaian yang sudah dilakukan oleh guru dalam mengemban tugas-tugasnya secara penuh tanggungjawab agar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lembaga” (W/Syahroni, S.Ag/ KM/ Daring 2/ 3-05-2020)⁶⁰

⁵⁹Abd. Madjid, “*Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*”,(Samudra Biru. Yogyakarta: 2016).Hal. 11.

[illegible]

“Kinerja guru merupakan suatu proses dari hasil yang dicapai untuk memenuhi tugas-tugasnya dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lembaga tersebut” (W/Asia/TCPD.G/ Daring 3/ 3-05-2020)⁶¹

Apabila kinerja guru kurang maksimal atau kurang sesuai, maka dapat dipastikan bahwa kinerja guru mempunyai permasalahan-permasalahan yang didapat, diantaranya permasalahan dalam pembelajaran. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bapak Syahroni selaku Kepala Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, yakni sebagai berikut:

⁶¹Hasil wawancara dengan Ibu Asia., Tim CPD atau Guru, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 19.30.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa permasalahan utama pada kinerja guru yakni yang pertama tentang kedisiplinan, hal ini dengan maksud apabila guru disiplin atau taat pada aturan, maka guru tersebut bisa dijadikan contoh kepada siswa untuk lebih disiplin, yang kedua tentang pembelajaran, hal ini dengan maksud bahwa pembelajaran agar lebih efektif dan efisien memerlukan guru yang berprofesional pengalaman, profesional dalam pengetahuan, profesional dalam membuat metode atau strategi dalam pembelajaran. Kedua permasalahan ini ada keterkaitannya, ketika guru bisa disiplin pastinya guru tersebut dapat dicontoh oleh siswa, khususnya disiplin dalam pembelajaran, jika siswa dapat disiplin dan antusias untuk mengikuti arahan guru, maka pembelajaran akan lebih maksimal. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang baik akan menghasilkan lulusan yang baik, guru yang berpengalaman dalam pengetahuan, akan menghasilkan siswa yang berprestasi. Kemudian hal yang dapat menjadikan kinerja guru bisa dikatakan baik dengan melalui penerapan model pengawasan CPD yakni ulasan dari kepala madrasah Bapak Syahroni, sebagai berikut:

[illegible]

Data tersebut bermaksud bahwa kinerja guru bisa dikatakan baik dapat dilihat dari melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggungjawab secara berkelanjutan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh madrasah. Agar pembahasan lebih terarah, maka selanjutnya peneliti membahas mengenai indikator-indikator kinerja guru.

a. Indikator kualitas kerja.

Didalam indikator kualitas kerja, guru harus dituntut untuk menguasai segala kesiapannya dalam menyusun perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dikelas, dan evaluasi dalam kegiatan pembelajaran.⁶⁴

b. Kecepatan atau ketetapan kerja.

Indikator ini menjelaskan tentang kemampuan guru atau ketepatan guru dalam menyampaikan materi yang akan diajarkan

⁶³ Hasil wawancara dengan bapak Syahroni S.Ag., kepala madrasah, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 15.30.

⁶⁴Kosworo, dan Rasto. “*Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi (Competence and teachers performance with professional certification)*”, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1 No. 1, Agustus 2016. Hal. 62-63.

c. Inisiatif dalam kerja.

d. Kemampuan kerja.

e. Komunikasi.

Teori indikator kinerja guru diatas sesuai dengan apa yang sudah dijelaskan oleh Ibu Asia selaku guru atau tim pengawasan CPD di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, yakni sebagai berikut:

⁶⁵ Ibid., Hal. 62-63

Data diatas menunjukkan bahwa indikator kinerja guru merupakan pokok utama dalam mengemban tugas-tugasnya pada pembelajaran, apabila kinerja guru tidak sesuai dengan indikator-indikator diatas, maka dapat dipastikan kinerja guru tersebut kurang maksimal, karena guru mempunyai peranan penting dalam proses pendidikan dan memenuhi tujuan pendidikan yakni mencerdaskan kehidupan bangsa.

3. Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan

⁶⁶Hasil wawancara dengan Ibu Asia., Tim CPD atau Guru, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 19.30.

“Melalui bentuk kerjasama dalam pembelajaran, musyawarah antar guru untuk menyesuaikan metode dan strategi pembelajaran agar semua guru dapat menerima pengalaman profesionalismenya dalam pembelajaran dengan sama tanpa ada perbedaan.” (W/Asia/ TCPD.G/ Daring 3/ 3-05-2020)⁶⁷

semua guru dapat menerima pengalaman profesional pembelajaran dengan sama tanpa ada perbedaan.” (W Daring 3/ 3-05-2020)⁶⁷

Apa yang dimaksud dari data diatas menunjukk tim pengawasan CPD yakni dengan melakukan musy atau bisa disebut kerjasama guru untuk be

il wawancara dengan Ibu Asia., Tim CPD atau Guru, di Madrasah Ibtidai
deso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 19.30.

“Yang dibahas didalam musyawarah yakni tentang kinerja guru, kedisiplinan guru tujuannya untuk meningkatkan keaktifan guru dalam bidang pembelajaran maupun administrasi.” (W/Asia/ TCPD.G/ Daring 3/ 3-05-2020)⁷⁰

“Karena model pengawasan ini baru dijalankan, maka yang dapat dikembangkan untuk sementara yakni mengenai penyusunan perangkat pembelajaran, penyusunan program kerja, penilaian proses

[illegible]

Dari data diatas menunjukkan bahwasannya evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah setara dengan apa yang sudah disusun oleh tim pengawasan CPD, maka proses evaluasi dapat berjalan maksimal ketika proses yang sudah disusun oleh tim pengawasan CPD dalam bentuk laporan sudah maksimal. Kemudian peneliti menanyakan terkait berapa tahun sekali proses evaluasi ini dilakukan. Bapak Syahroni menjawab kembali dengan pernyataan sebagai berikut:

⁷⁸Hasil wawancara dengan bapak Syahroni S.Ag., kepala madrasah, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 15.30.

Didalam bukunya masaong menjelaskan ada 3 hambatan terkait penerapan model pengawasan cooperative professional development (CPD) ini, diantaranya:

- a. Perbedaan antara pengalaman atau kemampuan guru dan status sosial individu dari guru.
 - 1) Model CPD ini dikhususkan untuk guru yang memiliki kemampuan profesional menengah ke atas atau kemampuan yang tinggi.
 - 2) Tanpa adanya dukungan dari kepala sekolah atau pengawas, motivasi ekstrinsik sangat kecil, terutama yang berkaitan dengan pembiayaan yang dilakukan individu oleh guru.
- b. Model pengawasan CPD membutuhkan kemampuan manajerial yang tinggi karena dalam melaksanakan kegiatan cukup menyita waktu.
- c. Timbulnya ketergantungan dan ketertarikan, yang berdampak negatif. Dalam hal ini mengharuskan kesadaran yang tinggi bagi setiap guru mengenai pentingnya belajar dan pentingnya pengembangan profesi sebagai guru.

Data diatas menunjukkan bahwa program CPD keseluruhan berdampak positif, karena dengan pernyataan kepala madrasah yang menggagas hanya 10% berdampak negatif yakni pada pembiayaan, maka dapat dikatakan proses dari model pengawasan CPD ini layak untuk dipergunakan. Hal ini setara dengan pendapat dari Bapak Abdul Hadi selaku komite madrasah. Berikut ini pernyataan beliau mengenai faktor penghambat penerapan model pengawasan CPD, yakni sebagai berikut:

⁸⁰ Hasil wawancara dengan bapak Syahroni S.Ag., kepala madrasah, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 15.30.

Menurut pernyataan komite madrasah diatas menunjukkan bahwa faktor penghambat pada penerapan model ini merupakan faktor pembiayaan, tanpa adanya biaya penerapan dari model pengawasan CPD ini akan tersendat, meskipun kendala tersebut merupakan kendala pada umumnya, model pengawasan CPD ini masih bisa diterapkan akan tetapi penerapannya belum bisa maksimal sesuai dengan yang diinginkan. Dari kedua pernyataan ini ada satu lagi pernyataan sesuai, yakni pernyataan dari Ibu Asia selaku guru atau tim pengawasan CPD, sebagai berikut:

dengan yang diinginkan. Dari kedua pernyataan ini ada pernyataan sesuai, yakni pernyataan dari Ibu Asia selaku guru pengawas CPD, sebagai berikut:

“Kesulitan yang kami ambil dari penerapan model memberikan solusi tentang pembiayaan untuk mengembangkan pembelajaran kepada siswa, akan tetapi hal ini tidak berpengaruh besar untuk dijadikan masalah, karna kesu-

⁸²Hasil wawancara dengan Ibu Asia., Tim CPD atau Guru, di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, Hari Minggu, 03 Mei 2020 pukul: 19.30.

Melihat latar belakang dari objek penelitian, dapat dikatakan bahwa madrasah tersebut memiliki perjuangan yang penuh dalam mengembangkan madrasah. Berangkat dari kondisi yang kurang maksimal yakni dari kinerja guru. Akan tetapi setelah mengadakan program ini, madrasah tersebut dapat dikatakan mempunyai peningkatan yang drastis dan signifikan. Mulai dari guru yang antusias aktif dalam pembelajaran, kedisiplinan yang tinggi, mempunyai pengalaman baru, pengetahuan bertambah luas dan lainya. Melihat lokasi madrasah yang berada di suatu desa ataubisa dikatakan letaknya kurang strategisdalambersaing untuk keunggulannya pada lembaga pendidikan, tapi hal ini tidak menjadikan masalah terhadap bapak kepala madrasah, bahkan bapak kepala madrasah selalu dan terus-menerus memberikan asupan-asupan yang terbaik bagi guru. Guna meningkatkan dan menanamkan pengalaman dan pengetahuan

Sebagaimana yang telah kita bahas pada bab-bab sebelumnya, telah ditemukan data yang peneliti harapkan. Maka selanjutnya peneliti akan melakukan analisis data untuk menjelaskan lebih lanjut hasil penelitian. Pada bagian ini peneliti akan menyampaikan hasil analisis data yang sudah diteliti mengenai Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan. Data tersebut disajikan sesuai dengan deskripsi hasil penelitian diatas.

Model pengawasan cooperative professional development sebenarnya sudah lama dikenal sebagai salah satu model yang dapat mengembangkan suatu organisasi, namun tidak banyak yang menerapkan model pengawasan CPD ini. Karena model pengawasan CPD ini tumbuh dalam lingkup lembaga atau internal. Maka sudah menjadi sebuah keharusan bagi seorang pimpinan untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari model pengawasan cooperative professional development agar dapat diterapkan dalam mengelola dan mengembangkan lembaga dengan baik.

[illegible]

kemampuan profesionalnya.⁸⁴

⁸⁴Ibid., Hal. 85.

Kondisi setelah peneliti melakukan penelitian lapangan menemukan hasil bahwa model pengawasan cooperative professional development (CPD) merupakan program yang dibuat oleh pemimpin madrasah atau kepala madrasah untuk mengembangkan suatu kinerja yang baik dengan melalui musyawarah kerjasama antar guru satu dengan guru lainnya mengenai pembelajaran. Model pengawasan CPD ini dapat membantu untuk meringankan guru dalam melaksanakan kinerjanya. Maka model ini perlu diterapkan pada lembaga karena mempunyai daya tarik yang menarik untuk dijadikan suatu pengembangan keprofesionalan kinerja guru. Selain itu, model ini juga mampu menambah pengetahuan dan pengalaman bagi guru.

Maka dari hasil temuan tersebut dapat diinterpretasikan oleh peneliti bahwa model pengawasan CPD adalah suatu program yang dapat mengembangkan profesionalisme kinerja guru. Hal ini sangat penting diterapkan pada lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan yang berlabel swasta, karena dapat mempermudah berjalannya suatu proses dalam lembaga pendidikan.

Berdasarkan teori tentang model pengawasan cooperative professional development (CPD) terdapat manfaat dari model pengawasan CPD yang dikemukakan oleh Heller yakni sebagai fasilitas bagi guru untuk saling mengetahui pekerjaan maupun kinerja guru-guru lainnya, mempermudah guru untuk memberikan suatu mekanisme dalam berkomunikasi tentang belajar dan pembelajaran

Kondisi setelah peneliti melakukan penelitian lapangan menemukan beberapa manfaat dari model pengawasan CPD yaitu dapat membentuk karakter dari pribadi guru, kemudian tenaga pendidikan yang ada di lembaga juga bisa diandalkan seperti tingkat kejujurannya tinggi atas tugas pokok, fungsinya, serta tanggungjawab dalam mengembangkan profesionalisme dalam pendidikan pendidikan.

⁸⁵Masaong, “*Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*”. Hal. 50.

Maka dari hasil temuan tersebut dapat diinterpretasikan oleh peneliti bahwa langkah-langkah dari model pengawasan CPD ini yaitu kepala madrasah yang berinovatif dalam mengembangkan madrasah, kemudian mengedepankan SDM yang baik dan handal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan penuh tanggungjawab, saling berdiskusi secara terus menerus

Kinerja guru yang baik merupakan salah satu dasar untuk berhasilnya suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban bagi seorang pimpinan untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari kinerja guru agar dapat memasuki langkah selanjutnya dalam mengembangkan kinerja guru.

[illegible]

Kondisi setelah peneliti melakukan penelitian dilapangan menemukan hasil bahwa kinerja guru merupakan hasil pencapaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan yang diperintahkan oleh kepala madrasah, khususnya pada pembelajaran dan kedisiplinan guru, sebab kedisiplinan guru dapat mempengaruhi pembelajaran yang efektif, dan guru diharuskan berpengalaman dalam bidangnya, kemudia dapat memecahkan solusi dalam pembelajaran, dan membuat strategi maupun metode dalam mengajar.

⁸⁷Abd. Madjid, “*Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*”,(Samudra Biru. Yogyakarta: 2016).Hal. 11.

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai kinerja guru sebelum diterapkannya model pengawasan CPD dengan sesudah diterapkannya model pengawasan CPD menunjukkan bahwa sebelum menerapkan model pengawasan CPD, kedisiplinan guru kurang, masih bingung dengan pembuatan RPP, dan masih bingung dengan metode dan strategi apa yang akan dipakai dalam pembelajaran. Sedangkan setelah menerapkan model pengawasan CPD, kedisiplinan guru semakin membaik, pembuatan RPP tersusun sesuai dengan indikator, dan metode maupun strategi yang digunakan dapat memahamkan peserta didik.

Dari hasil temuan diatas dapat di interpretasikan oleh peneliti bahwa sebelum diterapkannya model pengawasan CPD kinerja guru dari kedisiplinan guru tidak ada, rata-rata guru tidak memahami indikator dalam pembuatan RPP, dan rata-rata guru metode dan strategi pembelajarannya monoton. Sedangkan setelah diterapkan model pengawasan CPD, kinerja guru dalam kedisiplinan semakin patuh mentaati peraturan madrasah, memahami indikator dalam

pembuatan RPP, dan menggunakan metodel maupun strategi yang baik.

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa evaluasi dari penerapan model pengawasan CPD yakni persiapan administrasi mengajar dari masing-masing guru atau menyusun laporan yang akan di sediakan pada saat evaluasi, proses evaluasi ini disebut dengan PKG (Penilaian Kinerja Guru), guru membuat catatan untuk mengetahui apa saja yang harus diunggulkan untuk dijadikan patokan dalam menerapkan model ini, kemudian mencatat tugas atau keseharian guru dalam proses pembelajarannya. Setelah semuanya sudah diselesaikan dengan baik, maka proses kepala madrasah untuk mengadakan evaluasi dapat berjalan dengan baik dan dapat menemukan solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi.

Dari hasil temuan diatas dapat di interpretasikan oleh peneliti bahwa evaluasi penerapan model pengawasan CPD dalam meningkatkan kinerja guru yakni memperbaiki catatan-catatan yang sudah dibuat sebelum kepala madrasah mengadakan evaluasi, agar proses evaluasi berjalan dengan lancar tanpa ada kendala maupun kesulitan dan dapat menemukan pokok-pokok permasalahan yang ada pada kinerja guru.

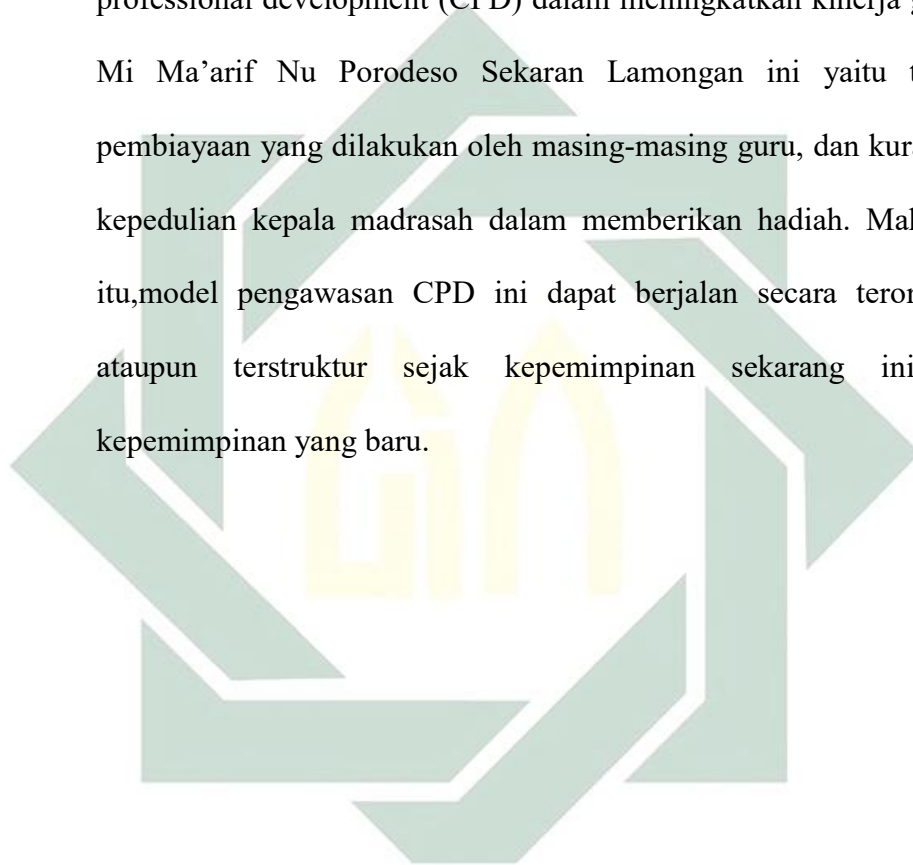
meningkatkan kinerja guru menurut bukunya masaong m
ada 3 hambatan terkait penerapan model pengawasan c
professional development (CPD) ini, diantaranya: 1) Perbed
pengalaman atau kemampuan guru dan status sosial individu
yang meliputi kemampuan profesional menengah ke
kemampuan yang tinggi dan pembiayaan yang dilakuk
individu oleh guru; 2) Model pengawasan CPD mer
kemampuan manajerial yang tinggi karena dalam mel
kegiatan cukup menyita waktu; 3) Timbulnya ketergant
ketertarikan, yang berdampak negatif. Dalam hal ini mer
kesadaran yang tinggi bagi setiap guru tmengenai penting

meningkatkan kinerja guru menurut bukunya masaong m
ada 3 hambatan terkait penerapan model pengawasan c
professional development (CPD) ini, diantaranya: 1) Perbed
pengalaman atau kemampuan guru dan status sosial individu
yang meliputi kemampuan profesional menengah ke
kemampuan yang tinggi dan pembiayaan yang dilakuk
individu oleh guru; 2) Model pengawasan CPD mer
kemampuan manajerial yang tinggi karena dalam mel
kegiatan cukup menyita waktu; 3) Timbulnya ketergant
ketertarikan, yang berdampak negatif. Dalam hal ini mer
kesadaran yang tinggi bagi setiap guru tmengenai penting

meningkatkan kinerja guru menurut bukunya masaong m
ada 3 hambatan terkait penerapan model pengawasan c
professional development (CPD) ini, diantaranya: 1) Perbed
pengalaman atau kemampuan guru dan status sosial individu
yang meliputi kemampuan profesional menengah ke
kemampuan yang tinggi dan pembiayaan yang dilakuk
individu oleh guru; 2) Model pengawasan CPD mer
kemampuan manajerial yang tinggi karena dalam mel
kegiatan cukup menyita waktu; 3) Timbulnya ketergant
ketertarikan, yang berdampak negatif. Dalam hal ini mer
kesadaran yang tinggi bagi setiap guru tmengenai penting

meningkatkan kinerja guru menurut bukunya masaong m
ada 3 hambatan terkait penerapan model pengawasan c
professional development (CPD) ini, diantaranya: 1) Perbed
pengalaman atau kemampuan guru dan status sosial individu
yang meliputi kemampuan profesional menengah ke
kemampuan yang tinggi dan pembiayaan yang dilakuk
individu oleh guru; 2) Model pengawasan CPD mer
kemampuan manajerial yang tinggi karena dalam mel
kegiatan cukup menyita waktu; 3) Timbulnya ketergant
ketertarikan, yang berdampak negatif. Dalam hal ini mer
kesadaran yang tinggi bagi setiap guru tmengenai penting

dikeluarkan oleh masing-masing guru, akan tetapi ini sudah menjadi hal yang wajar atau maklum, karna yang namanya mencapai suatu tujuan pasti membutuhkan biaya. Jadi, faktor terbesar yang menjadi penghambat untuk menerapkan model pengawasan cooperative professional development (CPD) dalam meningkatkan kinerja guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan ini yaitu tentang pembiayaan yang dilakukan oleh masing-masing guru, dan kurangnya kepedulian kepala madrasah dalam memberikan hadiah. Maka dari itu, model pengawasan CPD ini dapat berjalan secara terorganisir ataupun terstruktur sejak kepemimpinan sekarang ini atau kepemimpinan yang baru.



BAB V

PENUTUP

Pada bab V merupakan penutup dari skripsi ini dan memuat pada dua sub pokok bahasan yaitu kesimpulan dan saran.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil paparan data dan analisis temuan-temuan yang telah disajikan dalam bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Model pengawasan cooperative professional development di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan membuat langkah-langkah dari Model pengawasan CPD, yakni: a.) merekrut SDM yang handal dalam mengerjakan tugas pokok, fungsi serta tanggungjawab masing-masing guru maupun tenaga pendidikan lainnya; b.) membuat rencana kerja; c.) membangun profesionalisme; d.) membentuk budaya kerja yang baik; e.) memberikan contoh yang nyata; f.) Interaksi yang baik atau komunikasi timbal balik yang dilakukan secara terus menerus.
2. Kinerja guru yang ada di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan mempunyai beberapa indikator yaitu: a) Mampu membuat Rencana Perangkat Pembelajaran (RPP), b) Menguasai materi yang diajarkan, c) Memiliki model atau strategi pada saat mengajar, d) Memberikan tugas dengan baik kepada siswa, e) Mampu mengelola kelas yang

1. Kepala Yayasan selalu memberikan semangat kepada bawahannya supaya dapat menerapkan model pengawasan CPD dengan maksimal.
2. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk terus mengembangkan lembaga melalui model pengawasan CPD, yang kedua untuk memperbaiki kendala-kendala tersebut dengan menambahkan penghargaan terhadap guru dalam menyelesaikan kinerjanya.
3. Bapak dan Ibu guru selalu bersemangat mengembangkan keprofesionalannya dan menjaga kerjasama dalam melaksanakan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.
4. Komite Madrasah selalu memberikan dukungan bagi madrasah dalam menerapkan model pengawasan cooperative professional development (CPD).
5. Peneliti diharapkan untuk mengkaji lebih banyak lagi sumber-sumber maupun refrensi yang terkait dengan penerapan model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru agar hasil penelitiannya dapat lebih lengkap lagi.

1. Kepala Yayasan selalu memberikan semangat kepada bawahannya supaya dapat menerapkan model pengawasan CPD dengan maksimal.
2. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk terus mengembangkan lembaga melalui model pengawasan CPD, yang kedua untuk memperbaiki kendala-kendala tersebut dengan menambahkan penghargaan terhadap guru dalam menyelesaikan kinerjanya.
3. Bapak dan Ibu guru selalu bersemangat mengembangkan keprofesionalannya dan menjaga kerjasama dalam melaksanakan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.
4. Komite Madrasah selalu memberikan dukungan bagi madrasah dalam menerapkan model pengawasan cooperative professional development (CPD).
5. Peneliti diharapkan untuk mengkaji lebih banyak lagi sumber-sumber maupun refrensi yang terkait dengan penerapan model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru agar hasil penelitiannya dapat lebih lengkap lagi.

s Sekolah Metode Monitoring Dan Evaluasi

endidikan dan Kepengawasan, Vol 3 No. 2 (Ok

Prabu Mangkunegara. “*Manajemen Sumber*

Rosdakarya. Bandung: 2009).

a. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam* (

oarjo, 2016).

, Woonsun Kang. “*Sustainability of Coop*

ment: Focused on Teachers’ Efficacy”. January

Widya. “*Peningkatan Mutu Kinerja Guru*

di Smk Negeri 1 Salatiga Menghadapi

an Ilmu Sosial.Vol. 26, No.1, Juni 2016.

- s Sekolah Metode Monitoring Dan Evaluasi
- endidikan dan Kepengawasan*, Vol 3 No. 2 (Ok
- Prabu Mangkunegara. “*Manajemen Sumber*
- Rosdakarya. Bandung: 2009).
- a. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam* (
- oarjo, 2016).
- , Woonsun Kang. “*Sustainability of Coop*
- ment: Focused on Teachers’ Efficacy*”. January
- Widya. “*Peningkatan Mutu Kinerja Guru*
- di Smk Negeri 1 Salatiga Menghadapi*
- an Ilmu Sosial*.Vol. 26, No.1, Juni 2016.

